

венції № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенції № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенції № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенції № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р.

У Декларації 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Ще однією важливою тенденцією міжнародно-правового регулювання праці є реалізація Програми гідної праці, що була сформульована на 89-й сесії Міжнародної конференції праці 2001 р. Гідна праця означає, передусім, упровадження у життя принципів і цінностей, проголошених МОП: сприяння соціальній справедливості та забезпечення гуманних умов праці в обстановці свободи та рівних можливостей для працюючих чоловіків і жінок. Гідна праця включає право на працю, зайнятість, соціальний захист і соціальний діалог, що ґрунтується на свободі асоціації. Розроблена МОП концепція гідної праці стала відповіддю МОП на виклики глобалізації світової економіки.

Декларація 2008 року інституціоналізувала концепцію гідної праці надавши їй значення стрижневого елемента політики МОП у вирішенні своїх статутних завдань. Прийнявши Декларацію, МОП надала Програмі гідної праці всесвітнього значення і зобов'язала усі держави-члени МОП проводити політику, спрямовану на вирішення стратегічних завдань у таких сферах, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці.

Царюк М. З.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРАВОВІ НОРМАТИВИ РОБОЧОГО ЧАСУ

Правовий норматив робочого часу – це норма робочого часу, яка закріплена у законодавстві про працю. У чинному КЗпП в окремій статті нормативи робочого часу не закріплені. Із змісту різних статей глави 4 «Робочий час» КЗпП, інших нормативно-правових актів про працю можна виділити наступні правові нормативи робочого часу: 1) робочий тиждень;

2) робоча зміна (тривалість щоденної роботи); 3) обліковий період; 4) ліміт зайнятості; 5) робочий день.

Робочий тиждень – тривалість робочого часу протягом календарного тижня (згідно з частиною першою ст. 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень) є найбільш загальною його мірою, що застосовується в умовах як п'ятиденного, так і шестиденного робочого тижня.

За своєю тривалістю робочий тиждень може бути як нормальним, тобто не перевищувати 40 годин, так і скороченим (ст. 51 КЗпП) та неповним (ст. 56 КЗпП). Скорочена тривалість робочого тижня у ст.51 КЗпП передбачена для окремих категорій працівників: для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше як 36 годин на тиждень. Крім того, у зазначеній статті передбачено, що законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Робоча зміна – це робочий день при змінній роботі. Зміна – проміжок часу, по закінченні якого змінюються працюючі, які зайняті в одному і тому самому технологічному процесі. При змінних роботах працівники чергуються у змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності (ч. 2 ст. 58 КЗпП).

У ст. 56 КЗпП йдеться про неповний робочий день або неповний робочий тиждень, тривалість яких на відміну від скороченої тривалості робочого тижня встановлюється не законодавством, а угодою сторін. Так само угодою сторін встановлюється неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Лише на прохання працівників, передбачених частиною першою ст. 56 КЗпП, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

У ст. 61 КЗпП йдеться про підсумований облік робочого часу і застосовується такий правовий норматив робочого часу як обліковий період. Передбачається, що на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу

за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 та 51).

Обліковий період дозволяє встановити кількість відпрацьованих працівником годин за календарний період, співвіднести їх із встановленою за законом нормою робочого часу. У цьому значенні про обліковий період можна говорити як про форму контролю на мірою робочого часу, яка дозволяє виявляти її фактичну переробку або недоробку певної кількості робочих годин працівником у встановлений період часу. Такий період зазвичай закріплюється у локальних нормативно-правових актах, графіках змінності. Обліковим періодом може бути місяць, квартал, інший період, але не більше одного року.

Ліміт зайнятості – це передбачена законом (законодавством) межа зайнятості працівника протягом певного календарного часу. Наприклад, п. 2 постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 року тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Отже, законодавець встановлює ліміт денної, тижневої, місячної та іншої зайнятості працівника.

Можна говорити про наявність у чинному законодавстві про працю такого правового нормативу робочого часу, як робочий день. Термін «робочий день» застосовується у різних статтях КЗпП. Однак у КЗпП тривалість робочого дня зазначається лише у ст.52 стосовно шестиденного робочого тижня. Передбачається, що при шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Якщо у КЗпП 1922 року основним правовим нормативом робочого часу визнавався робочий день, за скорочення якого велася боротьба робочого часу, то у чинному КЗпП основним правовим нормативом робочого часу є робочий тиждень. У КЗпП відсутня окрема стаття, якою закріплювалися б правові нормативи робочого часу. Така норма відсутня й у проекті Трудового кодексу України, у зв'язку з чим пропонується доповнити проект окремою статтею, в якій передбачити розглянуті правові нормативи робочого часу.